



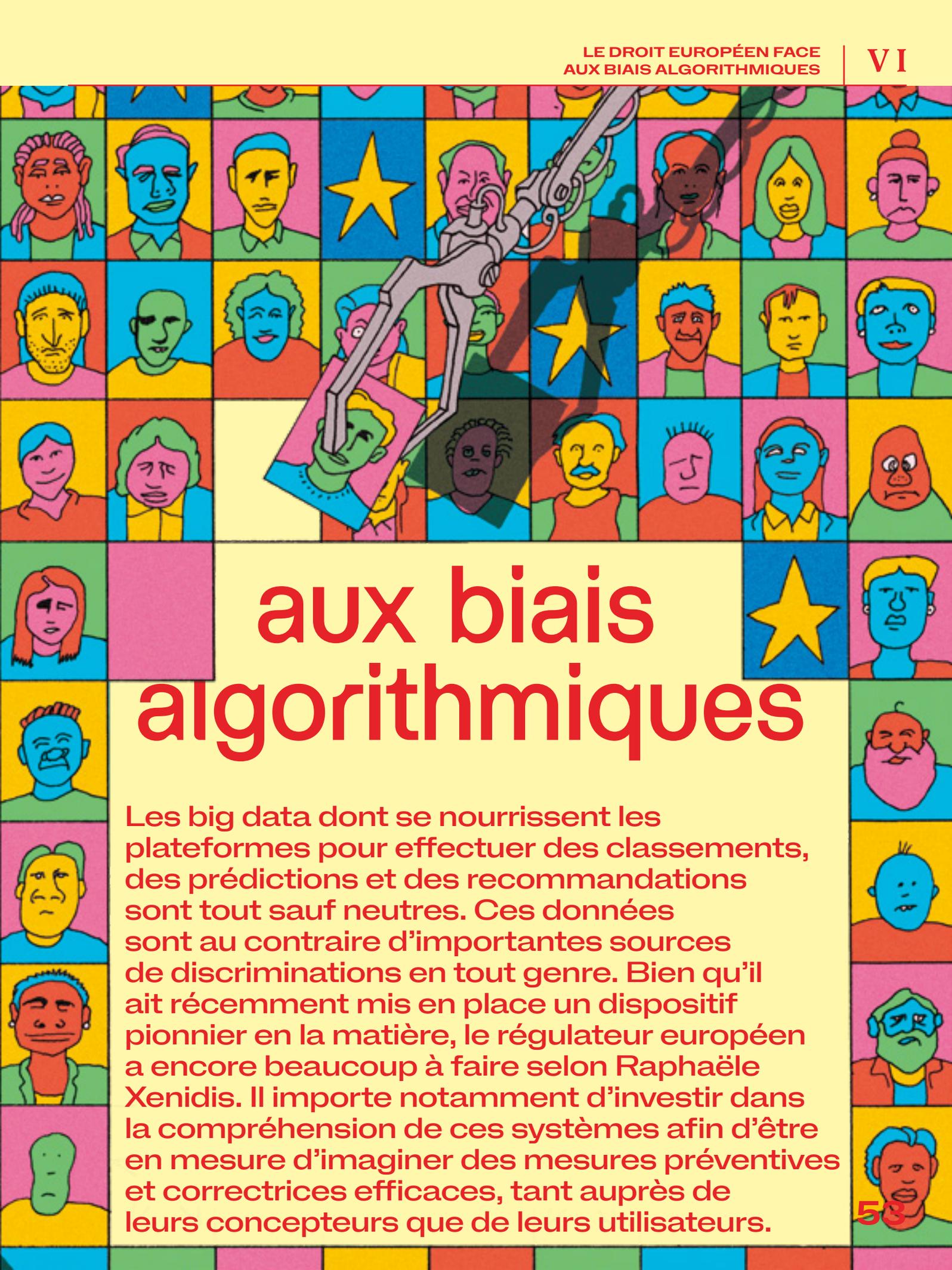
Le droit européen

face

Entretien avec
Raphaële Xenidis



Raphaële Xenidis est Assistant Professor en droit européen à l'École de droit et Global Research Fellow à iCourts, Université de Copenhague. Ses recherches actuelles portent sur le droit européen de la discrimination et de l'égalité.

The background of the page is a vibrant, multi-colored grid of small squares. Each square contains a stylized, cartoonish illustration of a human face with various features, colors, and expressions. Some squares also contain a yellow five-pointed star. A large, grey, mechanical robotic arm is positioned in the upper center, reaching down to hold a face in its gripper. The overall aesthetic is modern and digital.

aux biais algorithmiques

Les big data dont se nourrissent les plateformes pour effectuer des classements, des prédictions et des recommandations sont tout sauf neutres. Ces données sont au contraire d'importantes sources de discriminations en tout genre. Bien qu'il ait récemment mis en place un dispositif pionnier en la matière, le régulateur européen a encore beaucoup à faire selon Raphaële Xenidis. Il importe notamment d'investir dans la compréhension de ces systèmes afin d'être en mesure d'imaginer des mesures préventives et correctrices efficaces, tant auprès de leurs concepteurs que de leurs utilisateurs.



Vos travaux portent sur l'analyse des discriminations algorithmiques et de la difficulté de les contrer. De quoi s'agit-il ?

RAPHAËLE XENIDIS Ces discriminations découlent d'un processus qui paraît simple au premier abord, mais qui pose des questions redoutables. Les algorithmes sont nourris par des quantités conséquentes de données, les big data, à partir desquelles ils effectuent des recommandations, des prédictions, des classements, des évaluations de risques et fournissent des réponses aux questions qu'on leur pose, entre autres. Or, évidemment, les données ne sont pas neutres ; elles reflètent les discriminations et les inégalités existantes. Prenons le cas d'un recrutement dans un métier traditionnellement dominé par les hommes comme celui d'informaticien. L'analyse des données existantes (par exemple celles liées aux recrutements antérieurs) met en avant les profils masculins, ce qui peut conduire un algorithme entraîné sur ces données à favoriser, à l'avenir, les candidatures masculines.

Si l'on souhaite se débarrasser de ce biais, ce qui n'est pas impossible, on tombe sur d'autres biais

puisque la surreprésentation des hommes dans l'informatique résulte de leur surreprésentation dans cette discipline de l'enseignement supérieur et qu'il est difficile de se passer de l'information sur les diplômés lorsque l'on recrute. Les cas sont légion : en se fondant sur des données statistiques et sur des opérations de profilage qui incluent des informations telles que le genre, le profil financier, l'adresse, l'état de santé ou l'âge, certains algorithmes peuvent bloquer l'accès des utilisateurs à tel ou tel bien ou service, ou leur offrir des conditions dégradées sans le moindre examen de leurs particularités réelles. D'une manière générale, si l'on décide de ne pas recourir à certains paramètres discriminants, il est nécessaire d'inclure d'autres paramètres, qui semblent neutres a priori mais sont en réalité fortement corrélés à des données sensibles. Ainsi, même si l'on écarte le critère du niveau de salaire afin d'éviter des discriminations d'ordre socio-économique, l'adresse d'un individu peut

Pancarte dénonçant l'utilisation de la reconnaissance faciale lors d'un rassemblement contre l'organisation des Jeux olympiques de Paris, février 2021.

Le caractère massif des données utilisées par les algorithmes et la répliquabilité des décisions qu'ils engendrent amplifient les discriminations à grande échelle.

fournir à l'algorithme des indications sur sa catégorie sociale. Ce phénomène, appelé codage redondant, crée des situations de discrimination par procuration, c'est-à-dire survenant en raison de données à caractère non discriminatoire a priori mais qui, en réalité, encodent certaines inégalités. Par ailleurs, les biais n'affectent pas seulement les données, mais aussi toutes les étapes du déploiement d'un algorithme, de la formulation du problème à traiter jusqu'à l'interprétation de ses résultats. Dans un autre domaine, des études ont montré la persistance de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes travaillant pour des plateformes numériques, par exemple dans le secteur du transport (voir ci-dessous) et ce, malgré l'usage d'algorithmes de rémunération qui ne prennent pas en compte des critères a priori genrés. Enfin, il ne faut pas exclure que certains algorithmes soient volontairement biaisés. Ces exemples, et bien d'autres, montrent que pour pouvoir débiaiser les algorithmes il faudrait débiaiser la société dans son ensemble.

LA DISCRIMINATION GENRÉE

Une étude récente a relevé l'existence, aux États-Unis, d'un écart de rémunération de l'ordre de 7% entre les femmes et les hommes travaillant pour la plateforme Uber de VTC et de livraison. Plusieurs facteurs expliquent ce biais, en particulier la vitesse et les zones où les chauffeurs décident de travailler. Ces choix sont en effet genrés : les femmes conduisent en moyenne plus lentement que les hommes et elles choisissent de se rendre dans des quartiers plus « calmes », pour lesquels la demande est moindre et le prix de la course est en moyenne plus bas. De telles discriminations se retrouvent dans d'autres domaines, où les écarts de rémunération peuvent atteindre des taux bien supérieurs. On le constate par exemple sur les plateformes de travail en ligne comme Amazon Mechanical Turk, où les femmes et les hommes font des choix très différents de tâches à accomplir.

Vous pointez aussi les problèmes provoqués par la reconnaissance faciale.

R. X. Si vous entraînez un algorithme d'apprentissage automatique à effectuer des opérations de reconnaissance faciale, la qualité de ses prédictions dépendra en partie de son exposition à une quantité d'images représentant un nombre suffisant des personnes aux phénotypes différents. Or, dans certaines bases de données, les visages de personnes racisées sont bien moins représentés que les visages caucasiens. Cela peut conduire à des situations absurdes et potentiellement lourdes de conséquences. Ainsi, pendant la pandémie de COVID-19, certaines universités européennes utilisaient des logiciels de reconnaissance faciale afin d'empêcher les étudiants de tricher lors des examens à distance. L'étudiante néerlandaise Robin Aisha Pocornie a été, à cette occasion, la première personne à porter plainte contre les discriminations algorithmiques. Comme le logiciel ne parvenait pas à la reconnaître, elle a dû, comme d'autres étudiants racisés, passer ses examens avec une lampe braquée sur le visage afin que cela fonctionne.

Comment lutter contre ces dérives ?

R. X. La tâche est complexe car le caractère massif des données utilisées par les algorithmes et la répliquabilité des décisions qu'ils engendrent amplifient les discriminations à grande échelle. De plus, l'automatisation des décisions au moyen des algorithmes, que ce soit dans le service public ou dans les entreprises, procède souvent d'une volonté de réduire le temps passé à traiter les données, qui, elle-même, peut découler d'une volonté de diminuer les effectifs ou de gagner en productivité. Or, si l'on veut que les concepteurs et les utilisateurs soient en mesure de contrôler la qualité des



Pour contrer la discrimination, il est possible d'imposer des mesures préventives aux concepteurs des algorithmes.

algorithmes, il est nécessaire de les former, de leur laisser le temps de les tester et d'en examiner les résultats, donc d'investir largement dans ces domaines. Il en va de même pour les régulateurs, les législateurs et les juristes, qui doivent comprendre comment ces systèmes fonctionnent s'ils veulent mettre en place les bons dispositifs de prévention et de régulation.

En quoi le droit européen pourrait-il se présenter comme un rempart face à ces dérives ?

R. X. Le droit européen apporte des réponses car il condamne les discriminations, directes ou indirectes, fondées sur six critères : le sexe et le genre, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les croyances, l'âge, l'orientation sexuelle et le handicap. Si l'on revient au sujet des écarts de rémunération entre travailleurs masculins et féminins dans le secteur des plateformes numériques, en principe interdits par le droit européen, il est permis de penser que l'application de cette interdiction sera facilitée par la directive européenne relative à l'amélioration des conditions de travail sur les plateformes, adoptée en avril 2024 par le Parlement européen. Plus généralement, le droit européen protège assez mal contre les discriminations liées à la commercialisation de biens et de services en ligne, qu'il s'agisse d'accès ou de tarification ciblée. Il possède en revanche un avantage opérationnel : en cas de litige, nul n'est besoin de prouver qu'il y a intentionnalité de discrimination, il suffit de constater son existence réelle au travers de ses conséquences.

Quelles sont les autres pistes ?

R. X. Une autre piste à l'étude serait d'inverser ou, à tout le moins, d'aménager de manière plus systématique les dispositions relatives à la charge de la preuve. Si les plateformes et les entreprises se voyaient désormais contraintes de prouver que leurs algorithmes ne sont pas discriminatoires, elles seraient davantage incitées à prendre des mesures préventives contre toute forme de discrimination dans leur conception et leur déploiement.

Le *Digital Service Act* (DSA) adopté en 2022 par le Parlement européen n'est-il pas en mesure de faire progresser ce combat ?

R. X. Le DSA est une avancée en matière de protection des internautes, notamment face aux très grandes plateformes en ligne et aux très gros moteurs de recherche. Il s'attaque tout particulièrement aux actions de profilage et à leurs conséquences. Par exemple, il interdit le ciblage publicitaire fondé sur le profilage effectué à partir de données personnelles dites sensibles telles que l'orientation sexuelle et l'origine ethnique. Cela représente un progrès, mais face à l'ampleur et à la variété des discriminations algorithmiques, il reste beaucoup à faire.

*Propos recueillis
par Hélène Naudet*



■ RÉFÉRENCES

→ Cook C., Diamond R., Hall J.V., List J. A., Oyer P., «The Gender Earnings Gap in the Gig Economy. Evidence from over a Million Rideshare Drivers», *The Review of Economic Studies*, 88 (5), 2021, p. 2210-2238.

→ Xenidis R., «Tuning EU Equality Law to Algorithmic Discrimination. Three Pathways to Resilience», *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 27 (6), 2020, p. 736.

→ Xenidis R., «Algorithmic Neutrality vs Neutralising Discriminatory Algorithms. For a Paradigm Shift in EU Anti-Discrimination Law», *Lavoro e diritto*, 36 (4), 2022, p. 729.

Employé d'une plateforme Amazon, Leipzig, Allemagne, novembre 2015.